

**PENGARUH HUMAN RELATION, MOTIVASI DAN LEADERSHIP
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN PADANG**

Vindia Anggraini¹, Marta Widian Sari², Yosi Puspita Sari³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email: anggrainivindia@gmail.com¹, martawidiansari@upiyptk.ac.id²,
yosipuspita@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Relation, Motivasi dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Semen Padang. Dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 orang pegawai sebagai responden pada PT Semen Padang. Desain/metodologi/pendekatan: Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Temuan Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation, motivasi, dan leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Human relation yang baik menciptakan lingkungan kerja harmonis, motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, dan kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Human relation yang baik menciptakan lingkungan kerja harmonis, motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, dan kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kontribusi Teoritis/Orisinalitas: Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan etos kerja.

Kata Kunci : Human Relation, Motivasi, Leadership, Etos Kerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Perilaku Loyalitas Karyawan menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (human relation), motivasi, dan leadership. Human relations adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. (Irwan Abidin et al., 2023) Human relations diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik (Irwan Abidin et al., 2023)

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef bahwa Human Relation Karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat yang dikatakan Davis antara lain: Human Relations adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa human relations adalah segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang

mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja darisetiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi

Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya(Ponco et al., 2021)

Leadership adalah kemampuan untuk memengaruhi, memberikan motivasi, dan membimbing individu lain dalam mencapai target yang ditetapkan. Kemampuan ini dapat diterapkan di berbagai lingkungan, baik dalam struktur organisasi formal maupun informal.

Selain itu, dalam konteks perusahaan, leadership juga sering kali terkait dengan tanggung jawab untuk menciptakan visi jangka panjang, merumuskan strategi, dan memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan tindakan sehari-hari.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kerberhasilan yaitu kepemimpinan (Larosa et al., 2022)

Hal ini sesuai dengan tugas pemimpin yaitu mendorong bekerja sama antara secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perasaan pemimpin dalam hubungan dengan karyawan merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan. Seorang pemimpin juga harus menerapkan iklim hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi.

Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan tersebut antara lain adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas, tidak mencapainya target yang telah ditentukan dan kurang stabilnya tingkat pada produksi semen yang dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Relation, Motivasi dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Semen Padang. Dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 orang pegawai sebagai responden pada PT Semen Padang

Tinjauan Pustaka

Menurut Mulyadi (2020), ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan etos kerja, yang berfokus pada pengembangan diri, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa langkah yang diungkapkan oleh Mulyadi untuk meningkatkan etos kerja antara lain: Meningkatkan Komitmen Terhadap Pekerjaan, Membangun Keterampilan dan Kompetensi, Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif, Pemberian Penghargaan dan Apresiasi, Meningkatkan Kepemimpinan yang Efektif dan Peningkatan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.

Selanjutnya Menurut Kariola (2021) Indikator-indikator di dalam etos kerja yaitu: Disiplin Individu, komitmen, Integritas Etos kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas dan Inisiatif.

Human relations adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama (Irwan Abidin et al., 2023). Menurut (Irwan Abidin et al., 2023) Human Relations adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial. Human Relations menjadi faktor kunci untuk membentuk tim yang solid demi tercapainya tujuan perusahaan.

Terdapat tiga indikator yang dapat mengukur human relation dalam sebuah perusahaan (Erwin & Nurhadi, 2022) yaitu Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan dan Hubungan dengan klien atau pihak luar. Selanjutnya menurut (Sa'diyah El Adawiyah et al., 2020) faktor penyebab human relation dibagi menjadi 5, yaitu adanya komunikasi. Terjadi Ketika ada interaksi antar manusia dengan manusia lain, adanya pengarahan. Dapat membantu mencapai tujuan Perusahaan dengan baik, serta meminimalisir hambatan rencana, adanya keterbukaan. Kualitas bersikap jujur dan tidak menyembunyikan informasi, adanya sikap saling menghargai. Sikap menghormati dan mengakui keberadaan serta hak setiap individu dalam menjalani hidupnya dan terakhir adanya loyalitas yaitu sikap kesetiaan, komitmen, dan kepercayaan kelompok, organisasi atau prinsip tertentu.

Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, berkembang biak dan menjunjung tinggi cara individu berperilaku seolah-olah ia perlu bekerja dengan energi dan tekad untuk mencapai hasil terbesar. Motivasi tersebut ternyata semakin signifikan karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk diselesaikan dengan tepat dan dikoordinasikan ke dalam tujuan yang telah ditetapkan. Setiap aktivitas manusia didorong oleh dorongan utama, yang dikenal sebagai motivasi (Dan et al., 2022).

Menurut Cholimah, dkk (2024) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Cholimah et al., 2024). Selanjutnya menurut (Guntari, 2024) menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

Lebih lanjutnya (Guntari, 2024) menjelaskan tentang indikator motivasi kerja antara lain yaitu Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

Menurut (Perkasa et al., 2023) menyatakan ada 4 indikator leadership yaitu: Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

Menjawab permasalahan tentang sampai mana pengaruh Human Relation, Motivasi dan Leadership terhadap etos kerja karyawan pada PT.Semen Padang pengembangan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Human Relation terhadap etos kerja karyawan pada PT.Semen Padang.

Menurut (Mulyani, 2019) Human Relation dalam penelitian ini memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai, artinya jika Human Relation semakin baik maka akan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap etos kerja karyawan pada PT.Semen Padang.

Menurut (Larosa et al., 2022) Motivasi sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan etos kerja seseorang karyawan.

Pengaruh Leadership terhadap etos kerja karyawan pada PT.Semen Padang.

Menurut (Larosa et al., 2022) Seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting

dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, pegawai atau bawahan tidak bisa mencapai visi misi organisasi dengan maksimal. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan maksimal, namun untuk menghasilkan etos kerja yang baik

Pengaruh Human Relation, Motivasi, dan Leadership terhadap etos kerja karyawan pada PT. Semen Padang.

Menurut (Mulyani, 2019) Human Relation dalam penelitian ini memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai, artinya jika Human Relation semakin baik maka akan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai. Menurut (Larosa et al., 2022) Motivasi sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan etos kerja seseorang karyawan. Menurut (Larosa et al., 2022) Seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, pegawai atau bawahan tidak bisa mencapai visi misi organisasi dengan maksimal. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan maksimal, namun untuk menghasilkan etos kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian dalam skripsi berjudul "Pengaruh Human Relation, Motivasi dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Semen Padang" disusun dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu human relation, motivasi, dan leadership, terhadap variabel dependen, yaitu etos kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Semen Padang, sebuah perusahaan pengolahan semen yang berlokasi di Padang, Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semen Padang yang berjumlah 298 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 75 responden.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur, serta dokumen terkait lainnya yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui field research dan library research. Dalam field research, peneliti mendatangi langsung objek penelitian dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sedangkan dalam library research, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber pustaka yang relevan.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, dari "Sangat Tidak Setuju" (1) sampai "Sangat Setuju" (5). Untuk mengukur pengaruh antar variabel, peneliti menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara simultan dan kompleks.

Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai sejauh mana human relation, motivasi, dan leadership berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT Semen Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada semua bidang adalah sebanyak 75 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisi dan dikembalikan semuanya sebanyak 75 kuesioner.

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase %
1	Kuesioner yang didistribusikan	75	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah Data	75	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2022

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada karyawan PT. Semen Padang, yang dalam hal ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	70,66
Perempuan	22	29,33
Usia		
≥ 20-25 tahun	19	25,33
>25-35 tahun	39	52,00
>35 tahun	17	22,66
Pendidikan Terakhir		
SLTA/Sederajat	39	52,00
D3	19	25,33
S1	17	22,66
Lama Bekerja		
≥ 1-5 tahun	50	66,66
> 6-10 tahun	25	33,33

Sumber : Observasi Lapangan

Berdasarkan karakteristik responden jika dilihat dari sisi jenis kelamin dari 75 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, sebanyak 53 orang atau sebesar 70,66% memiliki jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 22 atau sebesar 29,33% berjenis kelamin perempuan. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan usia, yang berumur ≥ 20-25 tahun yaitu sebesar 19 orang atau sebesar 25,33%, yang memiliki umur > 25-35 tahun yaitu sebesar 39 orang atau sebesar 52,00% dan yang memiliki umur > 35 tahun yaitu sebesar 17 orang atau sebesar 22,66%.

Selanjutnya jika ditinjau dari sisi pendidikan terakhir yang menunjukkan pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 39 orang atau sebesar 52,00%, pendidikan D3 sebanyak 19 orang atau sebesar 25,33% dan pendidikan S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 22,66%. Berikutnya, jika dinilai dari lama bekerja yang bekerja ≥ 1-5 tahun sebanyak 50 orang atau sebesar 66,66% dan yang bekerja sebanyak 25 orang atau sebesar 33,33%.

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skort Tinggi Tingkat Pencapaian Responden Variabel Etos Kerja (Y)

No.	KODE	T					N	TOTAL	TCR (%)	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS				
1	Y1	0	0	29	24	22	75	293	78,1	Kuat
2	Y2	0	0	25	23	27	75	302	80,5	Sangat Kuat
3	Y3	0	0	14	30	31	75	317	84,5	Sangat Kuat
4	Y4	0	0	17	26	32	75	315	84	Sangat Kuat
5	Y5	0	0	7	41	27	75	320	85,3	Sangat Kuat
6	Y6	0	0	17	18	40	75	323	86,1	Sangat Kuat
7	Y7	0	0	4	30	41	75	337	89,8	Sangat Kuat
8	Y8	0	0	14	36	25	75	311	82,9	Sangat Kuat
9	Y9	0	0	3	35	34	75	319	85	Sangat Kuat
10	Y10	0	0	4	36	35	75	331	88,2	Sangat Kuat
Jumlah								3168	844,4	Sangat Kuat
Rata-rata								1584	422,2	Sangat Lemah

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skort Tingkat Pencapaian Responden Variabel Human

NO	KODE	T					N	TOTAL	TCR (%)	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS				
1	X1.1	0	0	31	24	20	75	289	77	Kuat
2	X1.2	0	0	29	28	18	75	289	77	Kuat
3	X1.3	0	0	19	35	21	75	302	80,5	Sangat Kuat
4	X1.4	0	0	24	21	30	75	306	81,6	Sangat Kuat
5	X1.5	0	0	16	30	29	75	313	83,4	Sangat Kuat
6	X1.6	0	0	24	20	31	75	307	81,8	Sangat Kuat
Jumlah								3113	829,7	Sangat Kuat
Rata-rata								1556,5	414,85	Sangat Lemah

Relation (X1) (n=75)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skort Tingkat Pencapaian Responden Variabel Motivasi Kerja (X2) (N=75)

N O	KODE	T					N	TOTAL	TCR (%)	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS				
1	X2.1	0	0	18	26	31	75	313	83,1	Sangat Kuat
2	X2.2	0	0	20	29	26	75	306	81,6	Sangat Kuat
3	X2.3	0	0	9	42	24	75	315	84	Sangat Kuat
4	X2.4	0	0	19	27	29	75	310	82,6	Sangat Kuat
5	X2.5	0	0	11	34	30	75	319	85	Sangat Kuat
6	X2.6	0	0	27	18	30	75	303	80,8	Sangat Kuat
7	X2.7	0	0	11	29	30	75	299	79,7	Kuat
8	X2.8	0	0	28	24	23	75	295	78,6	Kuat
9	X2.9	0	0	3	43	29	75	326	86,9	Sangat Kuat
10	X2.10	0	0	39	28	8	75	269	71,1	Sangat Lema
Jumlah								3055	813,4	Sangat Kuat
Rata-rata								1527,5	406,7	Sangat Lema

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skort Tingkat Pencapaian Responden Variabel Leadreship (X3) (n=75)

No.	KODE	T					N	TOTAL	TCR (%)	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS				
1	X3.1	0	0	21	27	27	75	306	81,6	Sangat Kuat
2	X3.2	0	0	11	26	27	75	272	72,5	Lemah
3	X3.3	0	0	10	36	29	75	319	85	Sangat Kuat
4	X3.4	0	0	11	25	29	75	278	74,1	Lemah

5	X3.5	0	0	11	32	32	75	321	85,6	Sangat Kuat
6	X3.6	0	0	22	30	23	75	301	80,2	Sangat Kuat
7	X3.7	0	0	9	40	26	75	317	84,5	Sangat Kuat
8	X3.8	0	0	18	23	34	75	316	84,26	Sangat Kuat
Jumlah								2430	647,76	Sangat Lemah
Rata-rata								1215	323,88	Sangat Lemah

4. Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menilai Outer Model atau Measurement Mode

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angkat yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

a. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut pernyataannya adalah **Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.**

2. Analisis Data Penelitian

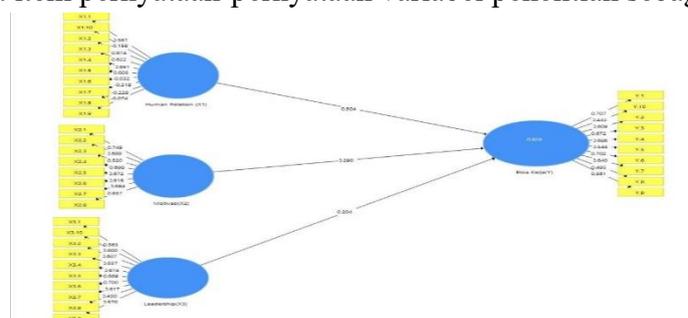
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

A. Menilai Outer Model Atau Measurement Mode

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

b. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

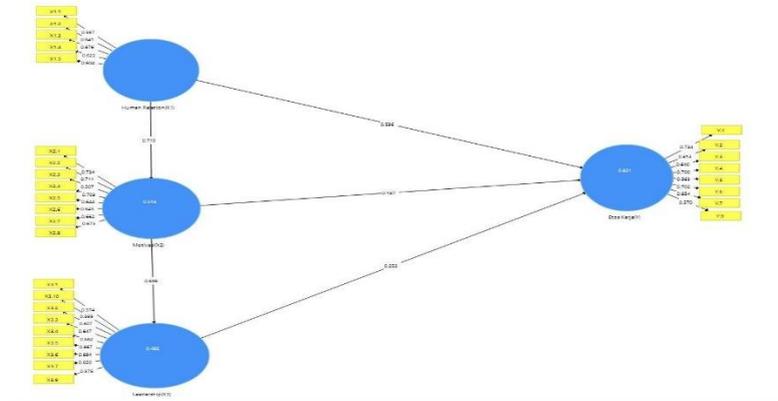
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5. Pada gambar di atas indikator X1.6, X1.7, X1.8, X1.9 X1.10 indikator Y.8, Y.10 dieliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,50.

c. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

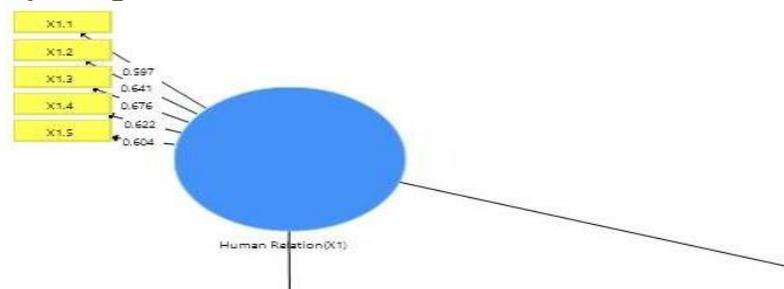
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

d. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

e. Pengujian Outer Model Human Relation (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 3. Outer Loadings Human Relation

Selain gambar di atas untuk melihat nilai Outer Loadings yang valid setelah tereliminasi sebagai berikut :

Tabel 7. Outer Loadings Model Human Relation

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,597	Valid
X1.2	0,641	Valid
X1.3	0,676	Valid
X1.4	0,622	Valid
X1.5	0,604	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS ada beberapa indikator atau item X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10. yang tidak valid, dikarenakan memiliki nilai *convergent*

validity 0,426, 0,363 < 0,5. Oleh karena itu dilakukan eliminasi sehingga hanya indikator atau item pernyataan valid diatas > 0,5.

Tabel 8. Outer Loadings Model Motivasi

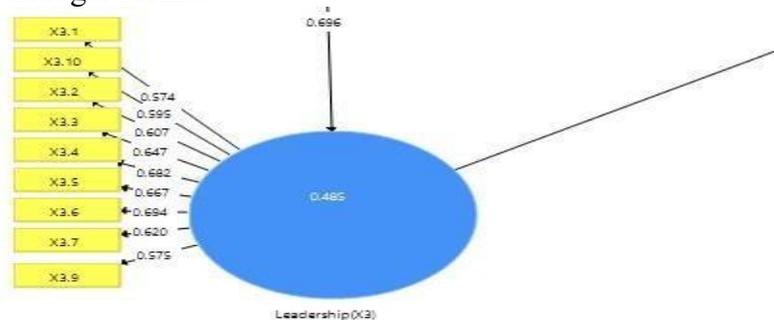
Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,747	Valid
X2.2	0,692	Valid
X2.3	0,513	Valid
X2.4	0,694	Valid
X2.5	0,670	Valid
X2.6	0,625	Valid
X2.7	0,679	Valid
X2.8	0,663	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS ada beberapa indikator atau item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8 memiliki nilai *validity* maka tidak di lakukan eliminasi dikarenakan nilaitersebut di atas > 0,5.

f. Pengujian Outer Leadership (X3)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut :



Gambar 4. Outer Loadings Leadership

Selain gambar diatas untuk melihat nilai *Outer Loadings* yang valid setelah tereliminasi sebagai berikut :

Tabel 9. Outer Loadings Leadership

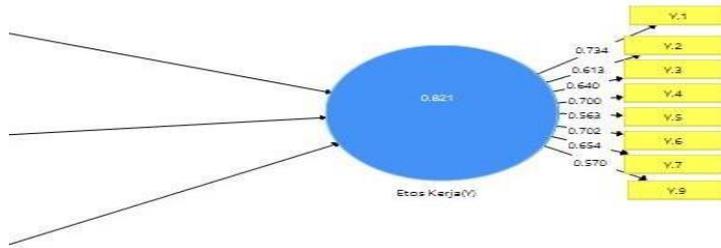
Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X3.1	0,574	Valid
X3.2	0,595	Valid
X3.3	0,607	Valid
X3.4	0,647	Valid
X3.5	0,682	Valid
X3.6	0,667	Valid
X3.7	0,694	Valid
X3.9	0,620	Valid
X3.10	0,575	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS ada beberapa indikator atau item X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.9,X3.10 memiliki nilai *validity* maka tidak di lakukan eliminasi dikarenakan nilai tersebut di atas > 0,5.

g. Pengujian Outer Model Etos Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut :



Gambar 5. Outer Loadings Etoa Kerja Karyawan

Selain gambar di atas untuk melihat nilai Outer Loadings yang valid setelah tereliminasi sebagai berikut:

Tabel 10. Outer Loadings Etos Kerja Karyawan

	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
	0,734	Valid
	0,613	Valid
Y.3	0,640	Valid
	0,700	Valid
	0,563	Valid
	0,702	Valid
Y.7	0,654	Valid
Y.9	0,570	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS ada beberapa indikator atau item Y.1,Y.2,Y.3,Y.4,Y.5,Y.6,Y.7,Y.9 memiliki nilai validity maka tidak di lakukan eliminasi dikarenakan nilaitersebut di atas > 0,5.

Tabel 11 Nilai *Construct Reliabilty* dan *Validity*

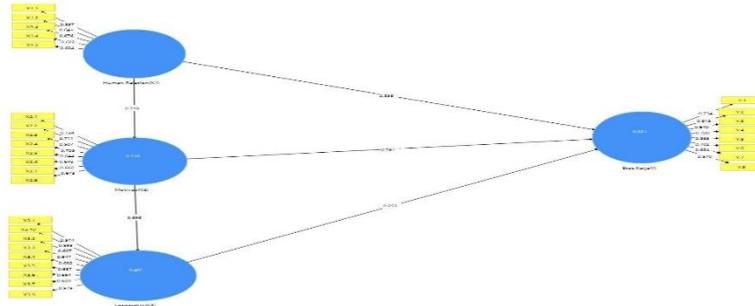
Indikator	Cronbac's Alpa	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Etos Kerja(Y)	0,802	0,809	0,853	0,422
Human Relation(X1)	0,619	0,623	0,765	0,396
Leadership (X3)	0,812	0,816	0,855	0,397
Motivasi(X2)	0,817	0,825	0,862	0,440

Sumber : Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliabilty masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan datatelah baik atau reliable.\

h. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Gambar 6. Struktural Inner Model

Berdasarkan gambar di atas, model struktur di atas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- a) Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh Human Relation, Motivasi dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$X_3 = 0,201 X_1 + 0,564 X_2 + e_1$$

- b) Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh Human Relation, Motivasi dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,209 X_1 + 0,683 X_2 + 0,214 X_3 + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square.

Tabel 1.2 Evaluasi Nilai R-Square

Indikator	R Square	R Square Adjusted
Etos Kerja Karyawan (Y)	0,821	0,813

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS

Pada table di atas, terlihat nilai R-Square konstruk Etos Kerja Karyawan sebesar 0,821 atau sebesar 82,1%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Etos Kerja Karyawan dari konstruk Human Relation, Motivasi dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan, Sisanya 29.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural :

Tabel 13. Nilai Path Coefficients

No	Indikator	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T statistik	P Value
1	Human Relation(X1)	0,554	0,549	0,115	4,815	0,000

2	Leadership(X3)	0,228	0,229	0,106	2,160	0,031
3	Motivasi(X2)	0,204	0,212	0,077	2,660	0,008

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS,

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga yang merupakan pengaruh langsung konstruk Human Relation, Motivasi dan Leadership dan pengaruh konstruk Human Relation, Motivasi dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan. Analisis Jalur.

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pertanyaan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Value	Keterangan
H1	Human Relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT Semen Padang	0,554	4,815	0,000	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai T Statistic 4,815 lebih besar dari 1,96 dan nilai P Value 0,000 lebih
H2	Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja pada PT Semen Padang	0,228	2,160	0,031	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai T Statistic 2,160 lebih besar dari 1,96 dan nilai P Value 0,031 lebih
H3	Leadership Berpengaruh Signifikan Terhadap etos kerja Karyawan pada PT Semen Padang	0.204	2,660	0,008	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai T Statistic 2,660 lebih besar dari 1,96 dan nilai P Value 0,008 lebih
H3	Leadership Berpengaruh Signifikan Terhadap etos kerja Karyawan pada PT Semen Padang	0.204	2,660	0,008	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai T Statistic 2,660 lebih besar dari 1,96 dan nilai P Value 0,008 lebih

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Human Relation sebesar 4,815 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Etos Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,815 < 1,96$ dengan p-value $0,000 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Human Relation terhadap Etos Kerja. Dilihat dari adanya suatu upaya dari pihak manajemen untuk lebih meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan PT Semen Padang. Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja, diharapkan semakin meningkatkan dan menumbuhkan human relation di kalangan karyawan, sehingga akan semakin meningkatkan etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Giantari, Indah., 2017) terdapat pengaruh Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Ida., 2017) Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Maka dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Human Relation terhadap Etos kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari karyawan PT Semen Padang, dan sebaliknya jika variabel Human Relation terhadap Etos kerja menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari karyawan PT Semen Padang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT Semen Padang adalah dengan selalu menjaga dan meningkatkan Human Relation terhadap Etos Kerja yang ada sesuai dengan hasil kesepakatan yang ditetapkan bersama oleh para karyawan dan para pimpinan PT Semen Padang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Motivasi sebesar 2,160 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Etos Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,788 < 1,96$ dengan p-value $0,031 > 0,31$ maka hipotesis dapat ditolak atau H0 diterima dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi terhadap Etos Kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang wajib diperhatikan oleh PT Semen Padang karena memberikan dampak positif bagi Kinerja Karyawan yang dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzia Agustini., 2019) terdapat pengaruh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Cici Bela Saputri., 2020) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. variabel Motivasi memiliki hubungan searah dengan etos kerja. Maka dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Motivasi terhadap Etos kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari karyawan PT Semen Padang, dan sebaliknya jika variabel Motivasi kerja Terhadap etos kerja menurun, maka 99 akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari karyawan PT Semen Padang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT Semen Padang adalah dengan selalu menjaga dan meningkatkan motivasi terhadap etos kerja yang ada sesuai dengan hasil kesepakatan yang ditetapkan bersama oleh para karyawan dan para pimpinan PT Semen Padang.

3. Pengaruh Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 2,660 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Etos Kerja Karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t- hitung dengan t- tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.660 < 1,96$ dengan p-value $0,008 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H0 diterima dan H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan. Leadership yang yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para karyawan maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut .Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah., 2020) terdapat pengaruh Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Usoh., 2020) pengaruh Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Maka dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari karyawan PT Semen Padang, dan sebaliknya jika variabel Leadership terhadap Etos kerja meningkat, maka 99 akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan PT Semen Padang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan di lingkungan PT Semen Padang adalah dengan selalu menjaga dan meningkatkan Leadership terhadap Etos kerja Karyawan yang ada sesuai dengan hasil kesepakatan yang ditetapkan bersama oleh para karyawan dan para pimpinan PT Semen Padang.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Semen Padang. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Leadership terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Semen Padang. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Human Relation, Motivasi dan Leadership terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Semen Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- .Happy Y. Mogot Christoffel Kojo Victor P K Lengkong. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA, VOLUME 7 N(1)*, 881–890.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Deviyanti, D., & Utami, E. (2023). Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Human Relations Dalam Komunikasi Organisasi Pada Startup Di Indonesia. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2), 308–326. <https://doi.org/10.30596/ji.v7i2.14517>
- Edelia, A., & Anggraini, T. (2022). The Effect of Hedonic Shopping Motivation, Shopping Lifestyle, and Fashion Involvement on Impulse Buying on Zalora Customers in Medan City. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(4), 559–566.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Erwin, N. A., & Nurhadi. (2022). Pengaruh Human Relation Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 99–115. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.828>
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>
- Gardner, W. L., Karam, E. P., Alvesson, M., & Einola, K. (2021). Authentic leadership theory: The case for and against. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101495.
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), .
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- HendraWidodo, B., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang). *Jurnal Ekonomi*, 13.
- Irwan Abidin, Maryadi, & Sjarlis, S. (2023). PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI LINGKUNGAN FISIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA SEKOLAH SMP NEGERI SE KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG Irwan. *Jurnal The Manusagre*, 1(3), 440–450.
- Kariola, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja (studi di bank syariah indonesia kantor cabang jambi tahun 2021).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. kinerja karwan.* (n.d.).
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Muliyani, S. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan Sri Muli. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(1), 31–38.
- Pada, K., Lautan, C. V, Kalimantan, N., & Sampit, D. I. (2023). *E-Jurnal Surplus (Jurnal Ilmu*

Manajemen dan Kewirausahaan PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. 3(1), 17–25.

- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Siraj, N., Hågen, I., Cahyadi, A., Tangl, A., & Desalegn, G. (2022). Linking leadership to employees performance: The mediating role of human resource management. *Economies*, 10(5), 111.
- SSuparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh human relation (hubungan antar manusia), lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang).